

Osaamisen kehittämisen poluille

Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen haasteet ja tulevaisuus

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015:10

Kauko Hämäläinen,
Kimmo Hämäläinen, Jouni Kangasniemi (toim.)

Osaamisen kehittämisen poluille

**Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen
haasteet ja tulevaisuus**

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015:10

Kauko Hämäläinen, Kimmo Hämäläinen ja Jouni Kangasniemi (toim.)



Opetus- ja kulttuuriministeriö / Undervisnings- och kulturministeriet
Korkeakoulu- ja tiedepolitiikan osasto / Högskole- och forskningspolitiska avdelningen
PL / PB 29
00023 Valtioneuvosto / Statsrådet
<http://www.minedu.fi/OPM/julkaisut>

Taitto / Ombrytning: Teija Metsänperä

ISBN 978-952-263-343-9 (PDF)

ISSN-L 1799-0343

ISSN 1799-0351 (PDF)

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja /
Undervisnings- och kulturministeriets publikationer 2015:10

Osaamisen kehittämisen poluille.

Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen haasteet ja tulevaisuus.

Tiivistelmä

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan muistiossa pohditaan valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen lähivuosien haasteita ja kehittämistarpeita. Muistio esittelee yksityiskohtaisesti, millaisia kehittämistarpeita valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksella edelleen on ja esittää ratkaisuja, miten uusilla linjauksilla ja käytännöillä voidaan kehittää laadukasta opetustoimen henkilöstökoulutusta.

Neuvottelukunta esittää mm. että opettajaksi opiskelevien, työssä aloittavien opettajatulokkaiden ja kokeneiden opettajien perehdytys- ja vertaismentorointikoulutuksesta luodaan opetustoimen henkilöstön peruskoulutuksen ja työuran aikaisen osaamisen kehittämisen välinen eheä kokonaisuus, joka mahdollistaa nykyistä joustavammat reitit opettajankoulutuksesta opettajan ammattiin. Opetus- ja kasvatushenkilöstö tarvitsee myös työuran aikana mahdollisuuksia päivittää, uusintaa ja kohottaa omaa ja työyhteisössä yhteisesti tarvittavaa osaamista. Uusi teknologia, verkostomainen työ ja monet uudet osaamisen kehittämisen tavat edellyttävät hyvää johtamista, organisaation tukea sekä taloudellisten resurssien varaamista toimintaan.

Uudistamalla valtion rahoittaman henkilöstökoulutuksen ohjausta ja työnjakoa parannetaan opetustoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen kehittämisen edellytyksiä jatkossakin. Neuvottelukunta esittää seuraavia toimenpiteitä tähän liittyen:

- työelämään siirtymisvaiheessa olevien ja opettajatulokkaiden perehdytys- sekä työuran alkuvaihetta tukeva mentorointikoulutus ja muu tarvittava täydennyskoulutus kootaan ja yhdistetään toimivaksi kokonaisuudeksi;
- vahvistetaan opettajien tutkimussuuntautunutta työskentelyä;
- opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunnan tehtäviä vahvistetaan lisäämällä sen toimeksiantoon opettajien peruskoulutusta ja jatkuvaa ammatillista kehittymisen kokonaisuuden tukeminen kansallisesti ja kansainvälisesti;
- korkeakoulut ja niiden sidosryhmät kehittävät yhteistyössä pitkäkestoisia opetustoimen henkilöstön koulutusohjelmia ja uusia erikoistumiskoulutuksia vuodesta 2015 alkaen;
- hajanaisista johtamisen koulutuksista luodaan selkeä ja paikalliset variaatiot mahdollistava koulutuspolkumalli, joka tukee johtaja- ja rehtoriuran eri tarpeita;
- tuetaan ammatissa tarvittavasta osaamisesta huolehtivien vertaisverkostojen synnyttämistä;
- kehitetään uusia työelämäläheisiä ja -lähtöisiä sekä kokonaan verkkokoulutuksena

toteutettavia osaamisen kehittämisen malleja ja ylläpidetään kehityskeskusteluja hyödyntävää toimintakulttuuria oppilaitoksissa;

- sovelletaan "Suomi kansainvälisille koulutusmarkkinoille" -selvitysryhmän toimenpideohjelma myös opetustoimen henkilöstökoulutusviintiin ja jatketaan koulutusviennin esteiden purkamista;
- perustetaan vapaan sivistystyön opettajuuden kehittämishanke.

Vägar till utveckling av kunnighet.
Utmaningar och framtid i den statsfinansierade personalutbildningen
inom utbildningsväsendet.

Sammandrag

I promemorian från delegationen för undervisningsväsendets personalutbildning reflekterar man över de närmaste årens utmaningar och utvecklingsbehov i den statsfinansierade personalutbildningen inom utbildningsväsendet. Promemorian presenterar i detalj hurdana utvecklingsbehov personalutbildningen inom statsfinansierade utbildningsväsendet fortfarande har och presenterar lösningar för hur man med hjälp av nya riktlinjer och ny praxis kan utveckla högklassig personalutbildning.

Delegationen framför bl.a. att introduktions- och mentorskapsutbildningen för lärarstudenter, nyblivna och erfarna lärare bildar en helhet mellan grundutbildningen och fortbildningen av utbildningsväsendets personal och man stöder alla nya lärare att delta i den. Undervisnings- och pedagogiska personalen behöver även under karriären regelbundet möjlighet att uppdatera, förnya och förhöja de kunskaper som behövs i det egna arbetet och de gemensamma kunskaper som behövs i arbetsgemenskapen. De som arbetar inom undervisnings- och pedagogikbranschen stöter i sitt arbete fortfarande ihop med identifierade hinder för deltagande som bör undanröjas. Ny teknologi, nätverksbaserat arbete och många nya sätt att utveckla kunskap överför allt oftare ansvaret för att ta hand om den egna yrkesskickligheten till personen själv. För att visa utvecklingens riktning krävs bra ledarskap, stöd från organisationen och att ekonomiska resurser reserveras för verksamheten.

Under den nya regeringsperioden är det fortfarande viktigt att sköta om förutsättningarna för utvecklandet av undervisnings- och pedagogiska personalens kunskaper och förnya styrningen och arbetsfördelningen i den statligt finansierade personalutbildningen. Delegationen presenterar följande åtgärder i samband med detta:

- på ett nationellt plan samlas och kombineras introduktionsutbildningen för nyblivna lärare som ska övergå till arbetslivet och mentorskapsutbildningen och annan fortbildningsutbildning som stöder det första skedet i karriären till en fungerande helhet;
- lärarnas forskningsinriktade arbete stärks;
- uppgifterna som delegationen för undervisningsväsendets personalutbildning har stärks genom att utöka uppdraget till att stöda en helhet för grundutbildningen för lärare och kontinuerlig yrkesutveckling nationellt och internationellt;
- högskolorna och deras intressentgrupper utvecklar tillsammans långvariga utbildningsprogram för utbildningsväsendets personal och nya specialiseringsutbildningar med början 2015;

- av oenhetliga ledarskapsutbildningar skapas en tydlig utbildningsmodell som möjliggör lokala variationer och stöder olika behov i karriären som ledare och rektor;
- uppkomsten av mentornätverk som tar hand om den kunskap som behövs i yrket stöds;
- nya modeller som är nära och utgår från arbetslivet samt modeller som utvecklar kunskap och som i sin helhet sker som webbutbildning utvecklas och verksamhetskultur som drar nytta av utvecklingsdiskussioner på läroanstalterna upprätthålls;
- åtgärdsprogrammet från utredningsgruppen "Finland ut på den internationella utbildningsmarknaden" tillämpas också på exporten av fortbildning för undervisningsväsendets och man fortsätter riva hindren för personalutbildningsexport;
- ett utvecklingsprojekt för lärarskap inom fritt bildningsarbete startas.

Paths to Continuing Professional Development.

The challenges and future of of state-funded professional development of education personnel.

Abstract

This memorandum of the Advisory Board for Professional Development of Education Personnel discusses the challenges and development needs in the state-funded professional development of education personnel in the coming years. It provides a detailed account of the types of development needs remaining in the state-funded professional development for education personnel and proposes solutions on how new strategies and practices could be used to develop high quality in-service training for professionals.

Among other things, the Advisory Board for Professional Development of Education Personnel proposes that an entity of continuing professional development between initial and continuing education be created from the orientation and peer mentoring training of student teachers, recently graduated teachers and experienced teachers. Participation in the training will be supported for all new teachers. During their careers, teaching and education personnel also need the opportunity to regularly update, renew and enhance their own and joint expertise required in the work community. Teaching and education professionals continue to encounter in their own work barriers to participation, some of which have already been identified, which should be cleared. With increasing frequency, new technology, network-based work, and many new competence development methods shift the responsibility for managing one's vocational skills to the individual teacher. Pointing the direction of development requires good leadership, organisational support and allocation of economic resources for the activities.

In the commencing government term, it is important to continue to ensure that the prerequisites for the professional development of teaching and education personnel are met and to renew the steering and division of work regarding the state-funded continuing professional development of education personnel. In this context, the Advisory Board proposes the following measures:

- collecting and combining into a working entity the nationwide the orientation and mentor training supporting the initial phase of career and other necessary continuing education for new teachers in the process of transitioning from studies to work.
- reinforcing the teachers' research-oriented work;
- reinforcing the Advisory Board for Professional Development of Education Personnel functions by incorporating to its mandate support for the entity of initial teacher education and the continuing professional development of education personnel at the national and international levels;

- in cooperation with their stakeholders, the higher education institutions will develop long-term programmes to enhance the professional development of education personnel and new specialist trainings starting in 2015;
- a clear education path model enabling local variations will be created from the fragmented offering of management trainings; the model will support the different career needs of managers and principals;
- supporting the generation of peer-to-peer networks ensuring the professional competence required of the profession;
- developing new professional competence development models that function in close interaction with commerce and industry, are workplace-oriented and implemented completely online, and maintaining the culture encouraging development discussions in educational institutions;
- applying the action programme by the "International education market and Finland" working group also to the exports of professional development of teachers and continuing to eliminate the barriers to education export;
- establishing a teaching development project in liberal adult education.

Lukijalle

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta on laatinut tämän maaliskuussa 2015 julkaistun muistion, jossa pohditaan valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen lähivuosien haasteita ja kehittämistarpeita. Työssä huomioidaan henkilöstökoulutuksesta saadut aikaisemmat kokemukset ja nykytilan arviointi sekä toimintaympäristön taloudellinen, inhimillinen, teknologinen, rakenteellinen ja muu kehittäminen.

Työssä esitetään ratkaisuja, miten valtion panostuksilla ja sen turvin käyttöön käyttöön otettavilla uusilla osaamisen kehittämisen tavoilla voidaan kehittää laadukasta ja ajantasaista henkilöstökoulutusta. Valtion rahoittama henkilöstökoulutus tulisi jatkossakin toteuttaa yhteistyössä valtion, koulutuksen järjestäjien sekä korkeakoulujen kanssa opetusalan tueksi.

Muistiossa kuvataan myös opetustoimen henkilöstökoulutusta koskevaa tuoretta kansallista ja kansainvälistä tutkimustietoa sisältäviä raportteja sekä niiden tuloksia ja Suomelle esitettyjä suosituksia.

Koulutuksen uudistaminen on pitkäjänteistä toimintaa. Suomen vahvuus koulutusta uudistettaessa on ollut koulutusjärjestelmän kattavuus ja osaava opetustoimen henkilöstö. Kansainvälisesti tunnustetut oppimistulokset on osaltaan saavutettu sallimalla opetustoimen henkilöstölle ja koulutuksen ja opetuksen järjestäjälle runsas liikkumavara päätöksenteossa, mitä tulee oman työn, työyhteisön ja oppimisympäristöjen kehittämiseen.

Toiminnan jatkuva kehittäminen ja muutos edellyttävät aina yhteisesti jaettua suuntaa ja uutta osaamista. Siksi hyvin toimiva opettajien sekä koulutuksen ja opetuksen järjestäjien tarpeisiin muuntuva osaamisen kehittämisen järjestelmä henkilöstön työn tukena on tärkeä. Sen tulisi tukea mahdollisimman hyvin koulutusjärjestelmän perustehtäviä ja lähtökohtia. Yhtenä lähtökohtana on se, että opetushenkilöstö on itse oman oppimisensa asiantuntija. Työnantajan kanssa sovitaan siitä, mihin suuntaan asiantuntijuutta tulee edelleen kehittää henkilöstökoulutuksessa, jotta oppilaitoksen tavoitteet saavutetaan. Samalla tulee varmistaa, että uutta tutkimustietoa oppimisesta, johtamisesta ja opetuksesta otetaan käyttöön. Tutkimusperustainen lähestymistapa on tärkeää myös peruskoulutuksen jälkeisessä kehittämisessä.

Uskon, että käsillä oleva muistio toimii hyvänä keskustelun avaajana ja pohjana pitkäjänteiselle valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen jatkokehittämiselle. On suuri tarve huolehtia vastaisuudessa opetustoimen ja varhaiskasvatustyössä työskentelevän henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeista ja yhteistyöstä.

Kauko Hämäläinen

puheenjohtaja

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta

Sisältö

	<u>Tiivistelmä</u>	<u>3</u>
	<u>Sammandrag</u>	<u>5</u>
	<u>Abstract</u>	<u>7</u>
	<u>Lukijalle</u>	<u>9</u>
1	<u>Muistion tarkoitus</u>	<u>11</u>
2	<u>Osaamisen kehittäminen ja kohderyhmät opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa</u>	<u>12</u>
3	<u>Opetustoimen henkilöstökoulutus 2010-luvulla</u>	<u>14</u>
	3.1 Valtion rahoittaman opetustoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstökoulutuksen painopisteet ja ohjelmatyö	16
	3.2 Osaava-ohjelma 2015	18
4	<u>Toimintaympäristön muutokset</u>	<u>20</u>
5	<u>Muuttuvat osaamistarpeet</u>	<u>22</u>
6	<u>Osaamisen lisäämiseen systemaattisuutta ja osuvuutta</u>	<u>24</u>
7	<u>Kehittämisesitykset koulutuksen kilpailukyyn säilyttämiseksi</u>	<u>26</u>
	<u>Liite. Katsaus opetustoimen henkilöstökoulutukseen vuosina 1970–2010</u>	<u>29</u>
	<u>Lähteet</u>	<u>33</u>

1 Muistion tarkoitus

Opetustoimen ja varhaiskasvatustyössä olevan henkilöstön osaamisen kehittäminen on jatkuvaa. Tämä muistio kokoaa yhteen yhteisesti tunnistettuja valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen onnistumisia, kriittisiä kohtia ja haasteita sekä tarjoaa niihin ratkaisuesityksiä

Muistio lähtee olettamuksesta, jonka mukaan jatkossakin laadukas ja hyvin toimiva koulutusjärjestelmä mahdollistaa sen, että työnantajilla ja henkilöstöllä on mahdollisuus kehittää ammatissa tarvittavaa osaamista koko työuran ajan — opettajankoulutuksen päättövaiheesta ja/tai alan tehtäviin siirtymisestä aina eläkkeelle jäämiseen asti.

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen haasteet ja tulevaisuus -muistio on tiivis kuvaus valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen viime vuosien kehityksestä, toteutetuista keskeisistä uudistuksista sekä edelleen tunnistetuista muutostarpeista ja -haasteista. Muistion on laatinut opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta. Se on tarkoitettu neuvottelukunnan jäsenorganisaatioille, kaikille valtion rahoittaman opetustoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstökoulutuksen vastuutahoille ja muille sidosryhmille, jotka tarvitsevat päivitettyä tietoa mm. valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen tulevista haasteista.

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta on opetus- ja kulttuuriministeriön asettama henkilöstökoulutuksen järjestäjiä, toimijoita ja hallintoa edustava laajapohjainen asiantuntijaelin. Sen tehtävinä on mm. seurata koulutuksen toimintaympäristön muutoksia ja ennakoida muutosten vaikutuksia opetustoimen henkilöstön osaamis- ja koulutustarpeisiin perus- ja täydennyskoulutuksessa, edistää läpi opetushenkilöstön työuran jatkuvan osaamisen kehittämiseen liittyvää tutkimusta, pedagogista kehittämistä ja työelämäyhteistyötä, seurata valtion rahoittaman ja paikallisesti toimeenpantavan opetustoimen henkilöstökoulutuksen edellytyksiä, tilaa ja kehittämistarpeita sekä edistää hyvien käytänteiden leviämistä. Neuvottelukunnalle annettuihin tehtäviin kuuluu myös opetushenkilöstön osaamisesta ja sen kehittämisestä käytävän koulutuspoliittisen keskustelun aktivointi.

Opetustoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön valtion rahoituksella tapahtuvan osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia tulee turvata ja edelleen kehittää tulevallakin hallituskaudella sekä vakiinnuttaa uudet koulutusmahdollisuudet opettajien työhöntulovaiheeseen, korkeakoulujen erikoistumiskoulutukset ja verkkokoulutuksen innovaatiot opetus- ja varhaiskasvatuksen sektorilla.

2 Osaamisen kehittäminen ja kohderyhmät opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa

Henkilöstökoulutuksella on monenlaisia tehtäviä, kuten esimerkiksi ammatissa tarvittavan oman tiedon ja osaamisen lisääminen ja päivittäminen, työyhteisön kehittäminen ja koulutuspoliittisiin päätöksiin sekä tulevaisuuden muutoksiin varautuminen. Tärkeintä on, että ammatillisen osaamisen kehittäminen nähdään laaja-alaisesti henkilöiden, organisaatioiden, koulutuksen järjestäjien sekä alueellisesti koulutuksen keskeisten sidosryhmien toimintaa että yleistä koulutuspolitiikkaa edistävänä prosessiksi.

Henkilöstökoulutus on henkilöstön kehittämisen keino, jolla parannetaan henkilöstön ammatissa tarvittavia valmiuksia toimia työssä sekä ylläpidetään ja kehitetään työssä tarvittavaa osaamista. Henkilöstökoulutuksella pyritään saavuttamaan sekä koulutuksen järjestäjän palvelutoiminnalle asetetut päämäärät että vastaamaan henkilöstön välittömiin henkilökohtaisiin koulutustarpeisiin ja suuntaamaan osaamista tulevaisuudessa tarvittaviin tietoihin ja taitoihin. Henkilöstön koulutustarpeita arvioidaan suhteessa koulutuksen järjestäjän toimintaa ohjaaviin strategisiin tavoitteisiin.

Työnantajan opetustoimen henkilöstölle järjestämä henkilöstökoulutus pitää tavallisesti sisällään työnantajan järjestämää tai hankkimaa koulutusta. Työnantajan henkilöstökoulutuksen lähtökohtana ovat koulutuksen järjestäjäorganisaation strategiset tarpeet (esimerkiksi henkilöstöstrategia) ja organisaatiossa toimivien yksilöiden ja työyhteisön sekä opetuksen kehittäminen. Työnantaja kustantaa henkilöstökoulutuksesta aiheutuvat menot.

Työnantajan henkilöstökoulutusta koskevia suosituksia sisältyi myös Kunnallisen työmarkkinalaitoksen ja kunta-alan pääsopijajärjestöjen 7.8.2008 allekirjoittamaan kunnallisen henkilöstön osaamisen kehittämistä koskevaan suositussopimukseen. Sopimuksen mukaan ammatillisen henkilöstökoulutuksen muotoja ovat täydennys-, uudelleen- ja jatkokoulutus.

Keskusjärjestöt (EK, KT, AKAVA, SAK, STTK, Kirkon työmarkkinalaitos) julkaisivat 9.5.2014 suosituksen ja kannanoton työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämiseksi. Siinä mm. suositeltiin, että työpaikalla tulee organisoida tarpeellinen ja asianmukainen ohjaus ja että opettajien työelämäjaksoja tulee nykyisestä lisätä. Mainitut organisaatiot (lisättyinä Valtion työmarkkinalaitoksella) laativat myös yhteisen mallin henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimisen avuksi 20.3.2014. Sen pohjalta yrityksissä tai kunnissa voidaan yhdessä työnantajan ja henkilöstön kesken laatia molemminpuolisiin tarpeisiin soveltuva henkilöstö- ja koulutussuunnitelma.

Opetustoimen henkilöstön osaamisen kehittämisen vastuutahot voidaan rahoitusperiaatteiden osalta jakaa 1. työnantajan henkilöstökoulutukseen, 2. valtion rahoittamaan

opetustoimen henkilöstökoulutukseen ja 3. henkilön omaehtoiseen opiskeluun. Henkilön omaehtoinen opiskelu edellyttää henkilökohtaista motivaatiota kehittyä. Tarkoituksena on oman osaamisen pitkäjänteinen kehittäminen ja ylläpitäminen.

Valtion rahoittama opetustoimen henkilöstökoulutus on tarkoitettu henkilöille, jotka työskentelevät varhaiskasvatuksessa, esiopetuksessa, perusopetuksessa, aamu- ja iltapäivätoiminnassa, taiteen perusopetuksessa, lukiokoulutuksessa, ammatillisessa koulutuksessa, ammatillisessa aikuiskoulutuksessa, vapaassa sivistystyössä sekä muussa aikuiskoulutuksessa. Vuodesta 2015 alkaen myös varhaiskasvatuksen henkilöstö (n. 50 000) voi osallistua valtion rahoittamaan opetustoimen henkilöstökoulutukseen.

Valtion rahoittaman henkilöstökoulutuksen vaikuttavuus voi parantua, jos sidosryhmien edustajia osallistuu opetustyön ja varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien henkilöiden koulutukseen samanaikaisesti, erityisesti moniammatillista yhteistyötä ja työelämän kehittämistä edistettäessä. Ammatillisen koulutuksen laadun kannalta on tärkeää, että myös työpaikkaohjaajien pedagogisesta valmennuksesta huolehditaan.

Valtion rahoittama opetustoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstökoulutus on tarkoitettu henkilöille, jotka työskentelevät varhaiskasvatuksessa, esiopetuksessa, perusopetuksessa, aamu- ja iltapäivätoiminnassa, taiteen perusopetuksessa, lukiokoulutuksessa, ammatillisessa koulutuksessa, ammatillisessa aikuiskoulutuksessa, vapaassa sivistystyössä sekä muussa aikuiskoulutuksessa. Vuodesta 2015 alkaen myös varhaiskasvatuksen henkilöstö (n. 50 000) voi osallistua valtion rahoittamaan opetus- ja kasvatustoimen henkilöstölle järjestettyyn koulutukseen.

Valtion rahoittaman henkilöstökoulutuksen vaikuttavuus voi parantua, jos sidosryhmien edustajia osallistuu opetustyön ja varhaiskasvatuksen parissa työskentelevien henkilöiden koulutukseen samanaikaisesti, erityisesti moniammatillista yhteistyötä ja työelämän kehittämistä edistettäessä. Ammatillisen koulutuksen laadun kannalta on tärkeää, että myös työpaikkaohjaajien pedagogisesta valmennuksesta huolehditaan.

3 Opetustoimen henkilöstökoulutus 2010-luvulla

Opetustoimen henkilöstökoulutuksen kenttä on muuttunut viime vuosina merkittävästi. Yliopistojen täydennyskoulutusorganisaatiot ovat muuttuneessa toimintaympäristössä ja yliopistojen uuden julkisoikeudellisen tai säätiömuotoisuustyyppin myötä joutuneet arvioimaan uudelleen omaa toimintaansa, sen laajuutta ja rakennetta. Ammatilliset opettajakorkeakoulut ovat vakiintuneet mm. näyttötutkintomestareiden kouluttajina sekä ammatillisten opettajien jatko- ja täydennyskouluttajina. Vuonna 2010 käynnistetyn määräaikaisen Osaava-ohjelman ansiosta valtion rahoitus opetustoimen henkilöstökoulutukseen lähes kaksinkertaistui 2010-luvun alussa. Monimuoto-opetus on vakiintunut kaikkeen täydennyskoulutukseen. Myös koulutuksen järjestäjien muodostamia verkostoja on ensimmäistä kertaa voitu kattavammin hyödyntää opetustoimen henkilöstön osaamisen kehittämisen tukena.

Vuonna 2008 aloitettu yliopistouudistus on osaltaan toiminut ponttimena sille, että 2010-luvulle siirryttäessä osa yliopistollista täydennyskoulutusta tarjoavista yksiköistä on yhtiöitetty ja niiden toiminta on suunnattu pääsääntöisesti markkinaehtoisen täydennyskoulutuksen tuottamiseen. Samalla korkeakouluille on muodostunut hyvin erilaisia ratkaisuja (opettajienkin) elinikäisen oppimisen tukemiseen.

Ammatilliset opettajakorkeakoulut ovat myös olleet aktiivisia ammatillisten opettajien täydennyskouluttajia. Ne toimivatkin parhaimmillaan ammatillisen koulutuksen laaja-alaisina kehittämiskeskuksina, joissa ammatillisen opettajankoulutuksen, erityisopettajankoulutuksen ja opinto-ohjaajakoulutuksen lisäksi järjestetään ammatillisten opettajien jatko- ja täydennyskoulutusta ja tehdään ammatillisen koulutuksen tutkimusta ja kehittämistyötä. Nykyisin ammatillisten opettajakorkeakoulujen tutkimus- ja kehittämistyön ja täydennyskoulutuksen keskeiset kohderyhmät ovat ammatilliset oppilaitokset ja niiden alueelliset verkostot. Lisäksi opettajankouluttajat voivat toimia asiantuntijoina koulujen ja niiden verkostojen sisäisissä kehittämisprojekteissa. Tämä on tärkeää ammatillisten opettajankouluttajien osaamisen kehittämiseksi.

Yliopistot ovat tarjonneet koulutuspalveluitaan eri puolilla Suomea erityisesti valtion rahoittaman opetusalan henkilöstökoulutuksen rahoituksen avulla. Aiemmin niiden koulutustarjonta rajoittui lähes yksinomaan yliopistojen lähialueille.

Valtion rahoittamia osaamisen kehittämispalveluja tarjoavat myös useat erityisosaamista sisältävät organisaatiot, kuten ammatilliset erityisoppilaitokset.

Valtion rahoituksen lisääntyminen opetustoimen henkilöstökoulutuksessa viimeisten viiden vuoden aikana ja kahden viime vuoden aikana tapahtuneet määrärahojen leikka-

ukset ovat vaikuttanut merkittävästi tarjonnan määrään. Yliopistot ovat lisänneet yhteisiä koulutushankkeitaan. Hankkeissa on voitu yhdistää eri opettajankoulutuslaitosten osaamisen parhaita puolia. Ne ovat tarjonneet tutkimustietoon pohjaavia koulutusohjelmia, joiden avulla on tuettu opettajien ammattitaidon ja oppilaitosten kehittymistä. Yliopistot ovat yhä enemmän olleet mukana myös verkostoyhteistyötä edistävän Osaava-ohjelman avulla rahoitetuissa hankkeissa partnereina. Tärkeää järjestelmätason uudistumiselle onkin se, miten valtion rahoitus kehittyy jatkossa, sillä se myös ohjaa vahvasti organisaatioiden keskinäistä yhteistyötä ja sen muotoja.

Opettajien osallistuminen osaamisen kehittämiseen aleni merkittävästi 2000-luvun puolessa välissä. Kokonaan ilman täydennyskoulutusta jäävien henkilöstöryhmien aktivoimiseksi asetettiin opettajien osaamisen kehittämistä pohtinut OSAAVA -työryhmä vuonna 2008. Nopeasti, jo huhtikuussa 2009, työryhmä esitti käynnistettäväksi opetustoimen henkilöstökoulutukseen uutta määräaikaista Osaava-ohjelmaa, jolla tuettaisiin erityisesti vähän tai ei ollenkaan täydennyskoulutukseen osallistuneiden mahdollisuuksia osallistua tarpeita vastaavaan koulutukseen. Lisäksi siinä esitettiin osaamisen kehittämistoiminnan suunnitelmallisuuden lisäämistä ja uusien mallien tuottamista kestävien kehittämistoimien aikaansaamiseksi. Määräaikainen, **vuosille 2010–2016 suunniteltu Osaava-ohjelma** käynnistyi ja sen myötä valtion rahoittamaan opetustoimen henkilöstökoulutukseen saatiin myös lisärahoitusta.

Vuonna 2011 valtio panosti opetustoimen henkilöstökoulutukseen ensimmäistä kertaa yli 20 miljoonaa euroa (21,1 milj. euroa). Valtion rahoittama täydennyskoulutus oli saatu tasolle, jossa se periaatteessa mahdollisti jokaisen opettajan osallistumisen valtion rahoittamaan henkilöstökoulutukseen kalenterivuoden aikana. Vuonna 2014 opetustoimen henkilöstökoulutuksen resursseja leikattiin osana käynnistettyjä säästötalkoita niiden ollessa sen jälkeen noin 18,4 milj. euroa ja vuonna 2015 määrärahaa on edelleen leikattu sen ollessa nyt noin 16,3 milj. euroa.

Tuoreimman kansallisen opettajatiedonkeruun (Opettajat Suomessa 2013) mukaan vuonna 2012 opettajat ja oppilaitosjohto osallistuivat täydennys- tai jatkokoulutukseen aikaisempaa aktiivisemmin. Neljä viidestä eli noin 80 % henkilöstöstä on kyselyn perusteella päivittänyt vuoden aikana omaa ammatillista osaamistaan täydennyskoulutuksessa. Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa annetun lain muuttamisesta (1138/2013 4a§) edellyttää, että ”kunnassa on laadittava yhteistoimintamenettelyssä vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma”. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007 16§) niin ikään edellyttää, että ”[y]rityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstösuunnitelma ja koulutustavoitteet työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi”. Koulutussuunnitelmat ja -tavoitteet laaditaan henkilöstöryhmittäin. Opettajat Suomessa 2013 –tiedonkeruun perusteella on ilmennyt, että rehtoreista ja opettajista 14,5 % on laadittu henkilökohtainen koulutus- ja kehittämissuunnitelma oman ammatillisen kehittymisensä tukena.

Valtakunnallisen opettajatiedonkeruun (2013) mukaan osaamista kehittävään koulutukseen osallistumisessa on merkittäviä alueellisia ja alueiden sisäisiä eroja. Esimerkiksi Itä-Suomen perusopetuksen opettajat osallistuivat aktiivisimmin koulutukseen tai asiantuntijavaihtoon (83,3 %). Lounais-Suomen ja Lapin perusopetuksen opettajat osallistuivat lähes 10 prosenttiyksikköä vähemmän (74 %). Lapissa lukion opettajista vain kaksi kolmesta (63,6 %) osallistui vuoden aikana koulutukseen, kun vastaava luku Itä-Suomessa oli lähes yhdeksän kymmenestä (89 %). Alueelliset erot näyttävät edelleen kasvavan.

OECD:n TALIS 2013 -opettajatutkimuksen mukaan suomalaisten ala- ja yläkoulujen opettajat ja rehtorit pitävät työstään. Suurin osa opettajista arvioi, että he pystyvät opetuksessaan vaikuttamaan paljon oppimista edistäviin asioihin. Opettajat saavat oppilaat uskomaan,

että he voivat menestyä opinnoissaan. Opettajat osaavat tehdä hyviä kysymyksiä oppilailleen ja pystyvät luokassa valvomaan häiritsevää käyttäytymistä. He auttavat oppilaita ajattelemaan kriittisesti. Melkein kaikki (97 %) yläkoulun opettajat olivat sitä mieltä, että opettajat ja oppilaat tulevat hyvin toimeen toistensa kanssa. Samaa mieltä olivat rehtorit. Oma koulu nähdään hyvänä työpaikkana ja opettajat myös valitsisivat uudelleen opettajan ammatin.

Suomen maisteritasoinen/ylemmän korkeakoulututkinnon edellyttävä opettajien peruskoulutus erottuu kansainvälisesti edukseen laadultaan ja pituudeltaan. Esimerkiksi pituuden osalta opettajien koulutuksen taso on korkeampi kuin useimmissa TALIS-verrokki-maissa. Osittain tämän johdosta opettajien osallistuminen ja tarve osallistua ammatillista kehittymistä tukevaan koulutukseen on Suomessa ajallisesti vähäisempää kuin muissa OECD -tutkimusmaissa. Kun kansainvälisesti opettajat osallistuvat muualla järjestettyyn koulutukseen keskimäärin kahdeksan päivää vuodessa, on Suomessa osallistumispäivien määrä kolme. Pitkäkestoisen ja ammatillista osaamista laaja-alaisesti kehittävän koulutuksen kysyntä näyttää olevan selvässä laskussa. Myös perehdytyksen järjestäminen uusille opettajille näyttää olevan kansainvälisesti vertaillen meillä vähäistä.

Melkein puolet TALIS 2013 -maiden rehtoreista ilmoitti, ettei heidän koulussaan järjestetä mentorointia. Vajaassa 40 % alakouluista ei ole tarjolla uusille opettajille hyödylliseksi koettua mentorointia. Opettajankoulutuksen koetaan tulosten mukaan antavan liian vähän valmiuksia kodin ja koulun väliseen yhteistyöhön, moniammatilliseen yhteistyöhön, työrauhakysymyksiin ja haastavimpien oppilaiden kohtaamiseen.

TALIS-tulosten mukaan Suomessa ja muissa tutkituissa maissa alakoulujen opettajat tekevät paljon yhteistyötä. Heistä keskimäärin 80 % opettaa tiimityönä samalla oppitunnilla ja yli 90 % opettajista toimii yhdessä yli luokka- ja ikäryhmärajojen. Myös oppimateriaalien vaihto kollegoiden kesken on hyvin yleistä. Sen sijaan yläkouluissa ja toisen asteen oppilaitoksissa tiimityöskentely ei puolestaan ole kovin yleistä.

Suomessa opettajan ammattiin liittyy paljon arvostusta ja jopa vaikutusvaltaa. Muissa Pohjoismaissa puolestaan yhä harvemmat edes hakeutuvat opettajankoulutukseen ja syynä ovat mm. huono julkisuus tiedotusvälineissä ja hyvien esikuvien puute. Opettajien nykyinen vähäinen arvostus yhteiskunnassa on muualla vaikeuttanut nuorten houkuttelua opettajankoulutukseen.

3.1 Valtion rahoittaman opetustoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstökoulutuksen painopisteet ja ohjelmatyö

Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen tavoitteena on edistää opetustoimen henkilöstön elinikäistä oppimista ja mahdollisuuksia kehittää ammatissa tarvittavaa osaamista. Koulutuksella edistetään myös koulutuspoliittisten uudistusten toimeenpanossa ja toimintaympäristön muutoksiin sopeutumisessa tarvittavaa osaamista. Sillä varmistetaan opetusalan tulevaisuuden tarpeisiin vastaavan koulutuksen tarjonta. Valtion rahoittama henkilöstökoulutus täydentää työnantajan ja henkilöstön itsensä ensisijaista vastuuta huolehtia työssä tarvittavan osaamisen kehittämisestä ja päivittämisestä.

Valtion vuoden 2015 talousarviossa opetustoimen henkilöstökoulutukseen sisältyvä määräraha on 18 528 000 euroa ja tavoitteena on, että vuonna 2015 koulutuksiin osallistuu noin 50 000 opetustoimen henkilöstön edustajaa. Valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen vastuuviranomaisina ovat opetus- ja kulttuuriministeriö, aluehallintovirastot ja Opetushallitus, jotka keräävät koulutuksista myös laadullista tietoa.

Opetus- ja kulttuuriministeriö vastaa opetustoimen henkilöstökoulutuksen seurannan ja arvioinnin, maahanmuuttajataustaisen opetus- ja opetuksen tukihenkilöstön koulu-

tusten (Specima), opetushenkilöstön erikoistumiskoulutusten sekä Osaava-ohjelman kansallisten ohjelmien toimeenpanosta ja rahoituksesta. Lisäksi se rahoittaa ylioppilastutkintolautakunnan toteuttaman yo-tutkinnon sähköistämisen kustannuksista aiheutuvan koulutuksen.

Opetushallitus vastaa sen käyttöön asetettavan määrärahan puitteissa koulutuspoliittisesti merkittävien painopisteiden edistämisestä pidempikestoisella koulutuksella yleisivistävässä, ammatillisessa ja aikuiskoulutuksessa sekä vapaan sivistystyön organisaatioissa työskentelevälle henkilöstölle yhdessä laajan koulutuksen toteuttajaverkoston kanssa.

Aluehallintovirastot järjestävät varhaiskasvatuksen ja opetustoimen henkilöstölle koulutuspoliittisia painopisteitä ja alueellista yhteistyötä edistäviä lyhytkestoisia täydennyskoulutus- ja informaatiotilaisuuksia sekä huolehtivat Osaava-ohjelman verkostohankkeiden toimeenpanosta ja niitä koskevasta rahoituksesta.

Vuoden 2015 valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen painopisteisiin kuuluvat myös opetushenkilöstölle suunnatut korkeakoulutettujen erikoistumiskoulutukset. Ne ovat yliopistojen ja ammattikorkeakoulujen jo työelämässä toimineille suunnattuja ammatillista kehittymistä ja erikoistumista edistäviä koulutuksia, joita korkeakoulut järjestävät korkeakoulututkinnon suorittaneille ja heille, joilla korkeakoulu toteaa muutoin olevan opintoja varten riittävät tiedot ja valmiudet. Korkeakoulut voivat järjestää erikoistumiskoulutuksena koulutusta, jonka laajuudesta, tavoitteista, kohderyhmästä ja opiskelijan asiantuntemuksen osoittamisesta on sovittu ammattikorkeakoulujen tai yliopistojen keskinäisessä yhteistyössä yhdessä työ- ja elinkeinoelämän edustajien kanssa. Laajuudeltaan erikoistumiskoulutukset ovat vähintään 30 opintopistettä.

Opettajankoulutuksen kannalta hyödyllistä tutkimusta tehdään kasvatustieteissä, mutta siinä hyödynnetään tutkimustietoa myös muilta aloilta, kuten kulttuuri-, sosiaali- ja yhteiskuntatieteistä. Sen sijaan opettajien osaamisen kehittämisessä tuoretta tutkimustietoa hyödynnetään liian vähän. Opetustyössä tarvitaan yhä enemmän ajankohtaisempaa tutkimustietoa ”oppimisen ja osaamisen mekanismeista, edellytyksistä, mahdollisuuksista ja uhkakuvista”.

Tutkijoiden ja koulujen kohtaaminen on tärkeää. Tarvitaankin yhteisiä foorumeja, kuten vielä alkuvaiheissaan olevaa tutkimusryhmätoimintaa, jossa yhdessä pohditaan konkreettisesti omaan työntekoon liittyviä asioita. Varsinkin opettajankouluttajien kansainvälinen ja kansallinen tutkimusverkostoituminen on tärkeää.

Suomalaisen opettajakunnan ikärakenne on suhteellisen korkea, erityisesti lukioissa ja ammatillisissa oppilaitoksissa, joissa rehtorit ja opettajat ovat keskimäärin vanhempia kuin perusopetuksessa. Lukioissa vähintään viisikymmentä vuotta täyttäneiden osuus rehtoreista ja päätoimisista opettajista oli 41 %, mikä on 6 % enemmän kuin vastaavat osuudet perusopetuksessa. Niin ikään ammatillisessa koulutuksessa kaikista opettajista 50-vuotiaita tai vanhempia oli yli puolet, rehtoreista peräti 71 %. Opettajakunnasta on siis huomattava osa on henkilöitä, joiden opettajankoulutuksesta on kulunut 25–30 vuotta. Heidän kohdallaan mahdollisuutta systemaattisen ammatillisen osaamisen kehittämiseen tulee tukea valtion rahoittamalla koulutuksella, kuten mm. Osaava-ohjelman avulla onkin tehty.

Kunta-alan tuoreen eläkepoistumaennusteen mukaan (2012–2030) esimerkiksi luokanopettajista noin viidennes (21,1 %) jää eläkkeelle vuoden 2021 loppuun mennessä ja miltei puolet (45,2 %) vuoteen 2030 mennessä. Muutoksista ei suoraan kuitenkaan aiheudu opettajapulaa, koska eläke-ennusteet huomioidaan koulutuspaikkasuunnittelussa. Saman ennusteen mukaan miltei puolet nykyisistä rehtoreista (45,1 %) jää eläkkeelle vuoteen 2021 mennessä. Rehtoritarve tulee lähivuosina siis kasvamaan vaikka rehtoriksi hakeutuminen on samalla vähentynyt. Jotta uusien rehtoreiden johtajataidoista voidaan varmistua

jo ennen heidän työssä aloittamistaan, potentiaalisten rehtorikandidaattien hakeutumiskannustimia tulee lisätä.

Opettajatarpeiden ennakointia hankaloittavat lähivuosien muutokset oppilaitosverkostossa ja se, missä määrin opettajat vaihtavat alaa työmarkkinamuutosten seurauksena. Mikäli kuntien taloudellisen tilanteen heikentyminen aiheuttaa ryhmäkokojen suurenmista, on tällä puolestaan opettajatarpeita vähentävä vaikutus.

3.2 Osaava-ohjelma 2015

Valtion rahoittaman Osaava-ohjelman konkreettisina tavoitteina on kehittää opetustoimessa työskentelevän henkilöstön (johto, opetus ja opetuksen tukitehtävissä toimivat) ammatissa tarvittavaa osaamista sekä henkilöstön kehittämisessä tarvittavien suunnitelmien, rakenteiden ja toimintamallien luomista. Ohjelmassa keskeisellä sijalla on sopia ja luoda paikallisesti tai alueellisesti joustavasti toimivia henkilöstökoulutuksen toimintatapoja ja -malleja, jotka edistävät osaamisen kehittämiseksi asetettuja tavoitteita ja niiden saavuttamista. Osaava-ohjelmaan osallistuminen edellyttää koulutuksen järjestäjien verkostoitumista ja sitoutumista yhteiseen kehittämiseen. Ohjelmalla parannetaan osaltaan henkilöstökoulutuksen valtakunnallista saavutettavuutta ja tasa-arvoa sekä uudistetaan vallitsevia osaamisen kehittämisen käytänteitä ja rakenteita.

Ohjelman tavoitteena on, että opetustoimessa ja siinä työskentelevällä henkilöstöllä olisi käytettävissään ammatillisen osaamisen kehittämisen palvelut, joiden sisältöihin, toteutukseen ja ajoitukseen he voivat vaikuttaa. Osaamisen kehittämisen tueksi muodostetut verkostot tarjoavat samalla yksittäistä oppilaitosta kattavammin, tehokkaammin ja taloudellisemmin tukea yhteisiin osaamishaasteisiin.

Ohjelmassa erikseen tuettuja sisältöalueita ovat oppilaitoksen laatutyön kehittäminen, henkilöstön hyvinvoinnin edistäminen ja tietoyhteiskuntaosaamisen vahvistaminen. Valtakunnallisesti on tuettu sivistys- ja oppilaitosjohdon osaamista (johdon koulutus), opettajankouluttajien digitaalista osaamista normaalikouluissa sekä uusien opettajien vertaisryhmämentoorointia työuran alkuvaiheen vahvistamiseksi (induktiovaiheen koulutus).

Ohjelmassa erityinen huomio on kohdistettu niiden opetustoimessa työskentelevien henkilöstöryhmien tarpeiden tunnistamiseen, jotka osallistuvat vain vähän tai eivät osallistu lainkaan tarjolla olevaan täydennyskoulutukseen.

Ohjelmaa toteutettiin vuonna 2014 alueellisesti kattavasti. Se saavutti hyvin ohjelmaan osallistuvat koulut ja oppilaitokset sekä niiden henkilöstöä. Rahoituksen piirissä oli vuoden 2014 loppuun mennessä runsas sata verkostoa noin 120 käynnissä olevassa hankkeessa. Ohjelmaan osallistui noin 75 000 henkilöä vuonna 2014.

Osaava-ohjelman väliarviointi

Helsingin yliopiston Koulutuksen arviointikeskus arvioi Osaava-ohjelman neljän ensimmäisen vuoden (2010–2013) toimintaa 27.1.2015 ilmestyneessä selvityksessään. Sen mukaan ohjelman sisällölliset painopisteet (tietoyhteiskuntaosaaminen, laatutyö ja työhyvinvointi) ovat toteutuneet pääosin hyvin. Myös opettajien aktiivisuus osallistua koulutukseen on noussut, erityisesti ryhmissä, joissa opettajat ovat perinteisesti osallistuneet koulutukseen vain vähän. Yleinen taloustilanne on selvästi vaikuttanut opettajien mahdollisuuksiin osallistua täydennyskoulutuksiin ja kehittämistoimiin, mutta Osaavan avulla on monilla alueilla voitu ylläpitää täydennyskoulutuksen tarjontaa vähintään aikaisempaa vastanneella tasolla.

Opettajat arvioivat omassa täydennyskoulutuksessaan parhaaksi mahdollisuuden keskustella, vaihtaa ajatuksia ja kokemuksia kollegoiden kanssa (jaettu reflektio). Muita osaamisen kehittämisen parhaita käytänteitä olivat mm. käytännönläheisyys, uusien ideoiden, näkökulmien ja työtapojen tuominen tutuksi sekä sisällölliset asiat. Osaamisen kehittämisessään opettajat kokivat itselleen hyödyllisimmiksi työtavoiksi ryhmätyöt, käytännön harjoitukset sekä sen, että koulutuksessa oli mahdollisuus hyödyntää teknologiaa.

Toisaalta opettajat kokivat tarvitsevänsä eniten osaamisen kehittämistä nimenomaan tieto- ja viestintätekniikkaan ja sähköisiin materiaaleihin liittyen. Toiseksi eniten toivottiin omaan aineeseen tai aiheeseen liittyvää, usein hyvin käytännönläheistä ja kohdennettua koulutusta. Kolmanneksi tärkeimmäksi koettiin oppilaiden ja opiskelijoiden tukemiseen ja oppimisvaikeuksiin liittyvän osaamisen kartuttaminen. Rehtorit puolestaan kokivat itselleen tarpeellisimmaksi johdolle suunnatun koulutuksen, jossa käsiteltiin hallintoon ja vuorovaikutukseen liittyviä kysymyksiä.

Koulutukseen osallistumista estäviksi tekijöiksi opettajat totesivat omaan työhön liittyvät syyt sekä taloudelliset tekijät. Myös sijaisjärjestelyjen hankaluus vaikeutti koulutuksiin osallistumista.

4 Toimintaympäristön muutokset

Opetustoimen toimintaympäristö on muuttunut voimakkaasti viime vuosina. Muutoksista merkittävimpiä ovat olleet julkisen talouden ja koulutusta koskevan rahoituksen kiristyminen vuodesta 2008 alkaen ja oppilaitoskentän rakenteellinen kehittäminen. Taloussuhdanteiden kiristyminen kansainvälisesti ja Suomen elinkeinoelämän samanaikainen rakennemuutos ovat luoneet toimintaympäristön, jossa voimakkaasti korostetaan uuden osaamisen merkitystä kansallisena kilpailutekijänä ja kasvun pohjana. Koko väestön osaamisesta huolehtiminen on nähty myös koulutuksen tasa-arvon kannalta keskeiseksi.

Toimintaympäristön ja samalla henkilöstökoulutuksen haasteita ovat tällä hetkellä mm. väestörakenteen muutokset, monikulttuurisuus, taloudelliset edellytykset koulutuksen järjestämiseksi, digitaalisten välineiden pedagogisen opetuskäytön taidoista huolehtiminen ja henkilöstön oppiminen nykyistä kollegiaalisempaan opetus- ja keskinäiseen yhteistyöhön yksinpuurtamisen sijaan.

Julkisen talouden kiristyminen on selvästi vaikuttanut kouluihin ja opettajiin tiukenevina vaatimuksina osallistua harkitummin henkilöstökoulutukseen. Taloustilanteen tiukentuminen haastaa hakemaan uudenlaisia osaamisen kehittämisen muotoja.

Yleissivistävässä koulutuksessa uudistuvat perusopetuksen ja lukiokoulutuksen opetussuunnitelman perusteet sekä sen myötä paikalliset opetussuunnitelmat sisältäen mm. pedagogisten oppimisympäristöjen laajan kehittämisen. Myös ammatillisen koulutuksen tutkintoja ja tutkintojärjestelmää kehitetään. Tavoitteena on vahvistaa tutkintojen osaa- misperusteisuutta ja lisätä niiden joustavuutta. Joustavien ja yksilöllisten opintopolkujen rakentamista edistetään vahvistamalla tutkinnon osiin perustuvaa rakennetta.

Opetus- ja kulttuuriministeriön **Tulevaisuuden peruskoulu** on ollut perusopetuksen uudistamiseen liittyvä, laajapohjaisesti valmistelussa ollut hanke, jonka tehtäväksiintoon kuuluu mm. ”[s]aada aikaan esitys toimenpiteistä, joilla voidaan parantaa perusopetuksen opetusjärjestelyitä, oppimistuloksia, koulumotivaatiota ja kouluviihtyvyyttä, kehittää opetusmenetelmiä ja opettajien sekä muun opetushenkilöstön koulutusta.” Hankkeen määräaika päättyy 1.6.2015.

Hankkeen tavoitteena on selvittää peruskoulun nykytilaa ja oppimistulosten (PISA) heikkenemisen syitä, kaventaa tyttöjen ja poikien oppimistuloseroja sekä löytää keinoja oppilaiden kouluviihtyvyyden ja motivaation parantamiseen. Hanke toteutetaan vuorovai- kutteisena ja sen tuloksia tullaan hyödyntämään laajalti peruskoulun uudistamisessa.

Toisen asteen (lukio- ja ammatillisen) koulutuksen järjestäjäverkon ja vapaan sivistys- työn rakenteita uudistetaan. Tavoitteena on sopeuttaa järjestäjäverkkoa taloudellisista säästöistä johtuviin väheneviin resursseihin ja turvata verkon palvelukyky jatkossa. Toisen asteen rahoitusjärjestelmää ollaan samaan aikaan uudistamassa.

Koulutuksen muutokset asettavat useita haasteita opettajatarpeen ennakkoinnille. Valinnaisuuden ja joustavuuden lisääminen tutkintojärjestelmässä tulee lisäämään ohjauksen ja opettajien ohjausosaamisen tarvetta. Myös osaamisperusteisuuden vahvistaminen ja osaamisen arviointi edellyttävät opettajilta uudenlaista osaamista. Ennakointihaastetta lisää osaltaan ammatillisten opettajien kelpoisuusehtojen muuttuminen, joka saattaa nostaa myös osaamisen kehittämisen tarvetta.

Vapaassa sivistystyössä on omat erityishaasteensa. Vapaan sivistystyön organisaatioiden oman rakenteellisen kehittämisen lisäksi, vuonna 2013 viidenNES suomalaisista oli 65-vuotias tai sitä vanhempi. Ikääntyneiden osuus väestöstä nousee ja työikäisten laskee lähivuosikymmeninä. Vapaa sivistystyö tarjoaa ainoana koulutusmuotona koulutusta myös ikäihmisille. Heidän oppimisensa pedagogiikkaa on tutkittu vain vähän ja tutkimustulosten soveltamisessa koulutuskäytäntöihin ei olla päästy kunnolla alkuun. Tarvitaan tähän liittyviä kehittämishankkeita ja pedagogista osaamista kehittävää koulutusta.

Vapaassa sivistystyössä omaehtoinen aikuisopiskelu luo uusia tietoja ja elinikäisen oppimisen taitoja sekä parantaa henkistä ja fyysistä hyvinvointia. Alan pedagoginen kehittäminen ja opetushenkilöstön osaamisen päivittäminen on vasta alussa ja saattaa vaarantua julkisen talouden säästöjen takia.

OECD:n toteuttamassa 16–65-vuotiaiden osaamista kartoittaneessa tutkimuksessa (PIAAC) havaittiin, että tutkituissa ikäryhmissä tietotekniikkaa soveltava ongelmanratkaisutaito oli erittäin heikko 11 prosentilla eli 385 000 henkilöllä Suomessa. Heikointa osaaminen oli tutkimuksen vanhimmissa ikäluokissa ja kokonaisuudessaan noin kolmanneksella väestöstä. Yhteiskunnan tarjoamien ja kaupallisten palvelujen siirtyessä yhä enemmän verkkoon jää tämä joukko palvelujen ulkopuolelle. Heidän osallisuutensa ja aktiivisuutensa ylläpitämiseen ja vahvistamiseen tähtäävään koulutustoimintaan tarvitaan uudenlaisia menetelmiä ja toimintatapoja.

Kansainvälistyminen

Kansainväliseen yhteistyöhön ja liikkuvuutta edistäviin ohjelmiin osallistuminen on suomalaisten opettajien keskuudessa melko vähäistä rehtoreita lukuun ottamatta. Tämä saattaa johtua saatavilla olevien resurssien niukkuudesta tai jopa opettajien kiinnostuksen puutteesta. Kansainvälistyminen ei ehkä ole vielä täysin tavoittanut suomalaista koulua.

Koulutusviennistä on odotettu pitkään syntyvän taloudellisesti merkittävää liiketoimintaa. Sinänsä hyvistä edellytyksistä ja toteutetuista toimenpiteistä huolimatta koulutusviennistä ei ole toistaiseksi kyetty kasvattamaan merkittävää uutta liiketoiminta-aluetta. Erilaisissa arvioissa koulutusviennin kasvun esteinä on tuotu esille esimerkiksi koulutusviennin kannalta sopivien tukimuotojen puute, heikkoudet osaamisen tuotteistamiseen ja liiketoimintaan liittyvässä osaamisessa, vientitoimijoiden vähäinen yhteistyö sekä tutkintoon johtavasta koulutuksesta perittäviin maksuihin liittyvät rajoitukset. Koulutusvientiiä on aktiivisesti kehitetty vuodesta 2010 lähtien, jolloin valtioneuvosto hyväksyi asiaa koskevan periaatepäätöksen. Erityisesti opettajankoulutuksen ja koulunpidon alueilla on ollut suurinta mielenkiintoa. Korkeakoulut ovat tehneet avauksia mm. Arabian niemimaalle, Kiinaan ja Etelä-Amerikkaan.

Opetus- ja kulttuuriministeriön selvitysryhmä (OKM 2013:9) ei käsittele ehdotukseensa täydennyskoulutusta erillisenä kysymyksenä, koska siihen liittyvät vientiponnistelut kohtaavat suurelta osin samankaltaisia kysymyksiä kuin tutkintoon johtavat koulutus. Yhtenä erottavana tekijänä on, että täydennyskoulutuksen vientiin ei sisälly juridisia esteitä.

5 Muuttuvat osaamistarpeet

Toimintaympäristön muuttuessa voimakkaasti uuden osaamisen merkitys kansallisena kilpailutekijänä ja kasvun pohjana korostuu. Samanaikainen taloussuhdanteiden kiristyminen kansainvälisesti ja Suomen elinkeinoelämän rakennemuutos ovat luoneet toimintaympäristön, jossa koulutuksen merkitys kasvaa ja toisaalta koulutus- ja osaamistarpeiden ennakointi vaikeutuu.

Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahean koordinoima *Futurex – Future Experts* -hanke on analysoinut uudenlaisia korkea-asteen osaamistarpeita. Hankkeen yhden raportin mukaan:

Viimeisten vuosikymmenien aikana ammattien taustalla oleva tietämys on kansainvälistynyt ja monien alojen kehitystä on alettu säännellä maailmanlaajuisin periaattein. Tämä merkitsee ennen kaikkea globaalien standardien ja toimintakäytäntöjen merkityksen kasvua.

Futurex-hankkeen loppuraportti toteaa edelleen, että

[e]linikäinen oppiminen on välttämätöntä, sillä työelämässä, yhteiskunnassa ja globaalissa maailmassa tapahtuu jatkuvasti muutoksia, jotka vaativat uutta osaamista. Kertaalleen hankittu korkeakaan koulutus ei riitä vastaamaan näihin kaikkiin tarpeisiin, vaan osaamista on päivitettävä, täydennettävä ja uudistettava.

Näihin muutoksiin varautumisessa riittävän monipuoliset oppimisympäristöt ovat keskeisessä osassa. Esimerkiksi Keijo Sipilän väitöskirjan mukaan ”[p]edagoginen muutos suomalaisissa oppilaitoksissa ei ole edennyt yhtä nopeasti kuin teknologinen kehitys. Jos teknologiaa halutaan laajamittaisemmin hyödyntää, tarvitaan opettajien omien ideoiden tukemista, monipuolista koulutusta sekä opettajan ja oppilaan roolin korostamista”.

Toimintaympäristön kansainvälistyessä kieli- ja kulttuuritietoiset olosuhteet korostuvat. Suomen koulut muuttuvat entistä monimuotoisemmiksi globalisoituvassa maailmassa. Jokaisen opettajaksi valmistuvan tuleekin jo peruskoulutuksensa aikana sisäistää olevansa myös kielen ja kulttuurin osaaja opetettavan aineen sisältöosaamisen ja didaktisten taitojen lisäksi. Hänen roolinsa on olla viime kädessä suunnannäyttäjänä maailmassa, jolloin yhä enemmän tarvitaan kansalaisille valmiuksia hyödyntää uutta tietoa tehokkaan yhteiskunnassa toimimisen varmistamiseksi.

Osaamis pohjasta huolehtiminen

Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatsaus ”Osaamisella ja luovuudella hyvinvointia” (OKM 2014:18) mukaan koululaitoksellemme on selkeitä vahvuuksia ja myös kansainvälisissä vertailuissa esille tulleita kehittämistarpeita. Raportissa todetaan että

”[o]saamisketjussa havaitut puutteet on korjattava. Tämä edellyttää pitkän aikavälin toimia kaikilla koulutusasteilla ja kaikissa koulutusmuodoissa. On tuettava ihmisten innostusta, mahdollisuuksia ja kiinnostusta jatkuvaan itsensä ja koko yhteiskunnan kehittämiseen.”

Opettajien osalta katsaus toteaa, että:

”ammattitaitoiset ja motivoituneet opettajat ja muu henkilöstö on Suomen kasvatus- ja koulutusjärjestelmän keskeinen vahvuus. Opettaja- ja opettajankoulutustarpeiden ennakointityöhön sisällytetään tulevaisuuden opetustyön valmiudet määrällisten opettajatarvearvioinnin ohella”.

Katsaus toteaa edelleen mm. että ”[o]n tärkeä huolehtia opettajankoulutuksen ja opetustyön vetovoiman säilymisestä”, joka edellyttää opettajan ammatillisen kasvun tukemista työuran eri vaiheissa. Lisäksi raportin mukaan ”[h]uolehditaan siitä, että tulevilla jo opetustyössä olevilla opettajilla on hyvät valmiudet uuden opetusteknologian käyttöön. Monikulttuurisuus, demokratia- ja ihmisoikeuskysymykset ja kansainvälisyysvalmiudet sisältyvät opettajien perus- ja täydennyskoulutukseen. Parannetaan opetus- ja kasvatushenkilöstön täydennyskoulutuksen suunnitelmallisuutta ja saatavuutta.”

Keskiössä on kehittämisosaaminen, joka mahdollistaa sekä osallistujan että työyhteisön kehittämistavoitteiden toteutumisen. Rikas ja monipuolinen oppimisympäristö työssä tarkoittaa osallistujien mahdollisuutta hyödyntää työn tavoitteita ja työympäristöä mahdollisimman monipuolisesti koulutuksen osaamistavoitteiden saavuttamisessa. Työelämässä ei riitä vain työn teoriaperustan hallinta ja työsuorituksen osaaminen, vaan tarvitaan kykyä uusintaa ja soveltaa tietoa.

6 Osaamisen lisäämiseen systemaattisuutta ja osuvuutta

Opettajana, kasvattajana ja rehtorina kehittyminen on prosessi. Heidän osaamisensa pohja luodaan peruskoulutuksessa ja sen päivitys jatkuu läpi työuran. Opettajan ajattelussa, tieto- ja oppimiskäsityksissä, opetettavan substanssin hallinnassa sekä omissa ja työyhteisön työtavoissa tapahtuu muutoksia. Opettajan ja kasvattajan ammattitaito ja työorientaatio on erilaisia työelämään tultaessa ja työuran loppuvaiheessa.

Työelämään siirtymisvaiheessa eli induktiovaiheessa uusi tulokas kohtaa kokonaisvaltaisesti oppiahjon hallinnolliset ja ns. koulunpidolliset sekä omaan opetus- ja kasvatus työn perusteisiin kohdistuvat haasteet. Pitkään työssä olleet opettajat ja kasvattajat kohtaavat monelta osin haasteita tietosisältöjen ja didaktisten taitojen ajantasaistamisessa ja hallinnollisista uudistuksista johtuvia koulutustarpeita. Yhtä kaikki, uudistumiseen työuran eri vaiheissa tarvitaan säännöllisesti osaamisen kehittämistä ja päivittämistä. Työuran eri vaiheissa tarvittava osaamisen kehittäminen vaihtelee. Ei ole yhtä yhtenäistä määrällistä tavoitetta, jolla koko työuran koulutustarpeet voidaan määritellä.

Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä (1.1.2014) toteaa, että työnantajan on laadittava henkilöstöryhmän ammatillisen osaamisen kehittämiseksi koulutussuunnitelma verovähennyksen tai sitä vastaavan taloudellisen kannusteen saadakseen. Laki koskee kaikkia työntekijöitä ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevia. Verohallinnon ohje työnantajan koulutusvähennyksestä (7.2.2014) toteaa edelleen työnantajan voivan vähentää elinkeinotoiminnan tai maatalouden tulosta koulutusvähennyksen, joka on laskennallisesti noin puolet koulutusajan palkkakuluista. Koulutusvähennyksen saa enintään kolmelta koulutuspäivältä työntekijää kohden.

Koulutus- ja kehittämissuunnitelma mahdollistaa mielekkään oppimisen. Siinä henkilön oma osaaminen nähdään voimavarana, jossa työyhteisö luo uutta osaamista. Säännöllisillä kehityskeskusteluilla yhdistetään henkilön, työyhteisön sekä koulutuksen ja opetuksen järjestäjien osaamisen kehittämisen tarpeita. Osaamisen kehittäminen on jatkuva, toimintoihin sisäänrakennettu elementti, myös muutosjohtamisessa.

Opetushallitus on laatinut yhteisen, omiin tarpeisiin muokattavissa olevan mallin kunnissa tapahtuvan strategisen suunnittelun tueksi. Paikallinen koulutuksen järjestäjän kehittämissuunnitelma eli KuntaKesu (ja toisen asteen ammatillisen koulutuksen puolella AmKesu) yhdistää kunnan omat kehittämistarpeet valtakunnallisiin kehittämislinjauksiin.

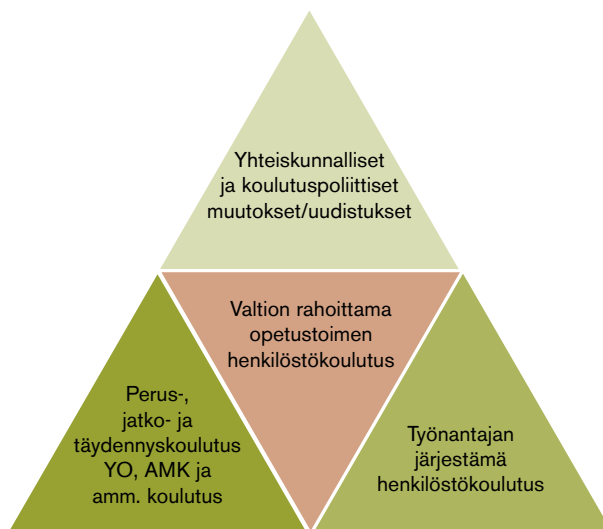
KuntaKesun lisäksi on olemassa monia alueellisia ja maakunnallisia osaamisen kehittämisen suunnitelmia ja malleja, jotka on laadittu nimenomaan ko. alueen tarpeista ja lähikohdista käsin alueen osaamisrakenteen vahvistamiseksi, esimerkiksi koulutuskuntayhtymien tai maakunnan tasolla.

Osaamisen kehittämismahdollisuuksien hyödyntäminen edellyttää selkeää näkemystä henkilöstön osaamisen kehittämistarpeista. Tällainen voi pitää sisällään työyhteisössä laaditun henkilöstösuunnitelman sekä koulutustavoitteiden ja osaamisen vaatimuksissa tapahtuvien muutosten kartoituksen.

Ollakseen vaikuttavaa ja erilaisia intressejä palvelevaa, ammatillisen osaamisen pitkäjänteinen kehittäminen vaatii erityisen paljon huomiota. Henkilön omien intressien lisäksi koulutuksen sisältöjen ja muotojen tulee tukea organisaation omaa kehittämistä koulutuksen ja opetuksen järjestäjän tavoitteiden pohjalta.

Suunnitelmallisuuden lisäämisessä on pitkälti kysymys siitä, miten henkilöstön pitkäjänteinen ammatillinen kehitys ja toisaalta oppilaitoksen ja koulutuksen järjestäjän strategioiden tavoitteet sekä näiden henkilöstön osaamisen kehittämissuunnitelmiin ja koulutustavoitteisiin pohjautuvien yhteisöllisten osaamistarpeiden kehittäminen sovitaan toisiinsa. Tämä edellyttää tiivistä vuoropuhelua koulutuksen/opetuksen järjestäjien ja koulutusten tarjoajien (mm. yliopistot, ammattikorkeakoulut) välillä sopivan koulutuksen järjestämiseksi.

Opetustoimen henkilöstön peruskoulutuksen ja sen jälkeisen osaamisen kehittämisen välisen yhteistyön ja laadun parantamiseksi yliopistoilla ja ammattikorkeakouluilla sekä koulutuksen järjestäjillä tulee olla hyvin toimivaa yhteistyötä. Osaamisen viitekehys opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittämisen osalta voidaankin kuvata seuraavilla ”kolmion kärjillä”:



Osaamisen kehittämisen kolminaisuus

Suunnitelmallisuuden lisääminen ei sulje pois formaalin täydennyskoulutuksen ulkopuolella tapahtuvaa ammatillista kehittymistä. Esimerkiksi erilaisten projektien ja hankkeiden kautta saatua kokemusta ja osaamista voidaan käyttää osana opettajuuden kasvua.

Kansainvälisen toiminnan, työelämässä tapahtuvan ja oman työn kehittäminen erilaisissa verkostoissa ovat ammatillisen koulutuksen toimintamalleja, joissa opetustoimen henkilöstöllä on mahdollisuus rikastuttaa osaamistaan laajasti. Ei-formaali oppiminen laajentaa ja rikastuttaa vaihtoehtoja osaamisen omaehtoiseen uudistamiseen. Itsenäiset valinnat yleensä vahvistavat myös motivaatiota pitkäjänteiseen ja vaativaan opiskeluun. Ei-formaalin oppimisen mahdollisuudet näin ollen täydentävät muuta tarjontaa koulutuksen toteutumistavoista sovittaessa.

7 Kehittämisesitykset koulutuksen kilpailukyvyn säilyttämiseksi

Alkavalla uudella hallituskaudella on tärkeää huolehtia opetustoimen ja varhaiskasvatushenkilöstön henkilöstökoulutuksen valtion rahoituksen riittävästä jatkuvuudesta, joustavista ja laadukkaista osaamisen kehittämisen edellytyksistä sekä järjestelmän uudistamisesta kokonaisuutena.

Lisäksi on tärkeää vakiinnuttaa uudet koulutusmahdollisuudet, joita ovat mm. uusille opettajille suunnattu induktiovaiheen koulutus, myöhemmin työuralla tarjottavat erikoistumiskoulutukset sekä kaikille verkkokoulutuksen innovaatiot opetus- ja varhaiskasvatuksen sektorille.

Suomen koulutuksen menestys on tähän asti rakentunut osaavien opettajien hyvän peruskoulutuksen ja opetushenkilöstön oman jatkuvan osaamisen kehittämisen varaan. Suomen kilpailuetuna on moniin muihin maihin verrattuna ollut pitkäkestoinen ja tutkimuspohjainen (maisterintasoinen) opettajan peruskoulutus ja sitä täydentävät täydennyskoulutusohjelmat.

Opettajien tavat uudistaa omaa ammatillista osaamista ovat tällä hetkellä syvässä muutoksessa. Tästä syystä myös valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen on järjestelmätasolla reagoitava käynnissä olevaan muutokseen niukkenevat taloudelliset realiteetit sekä uuden teknologian mahdollisuudet huomioiden. Jo nyt osaamisen kehittämisessä korostuvat mm. työssä ja työpaikalla oppiminen, itsenäinen opiskelu täydennettynä verkkomateriaaleilla, vertaiskouluttaminen ja jaettu opettajuus, tiimityö, asiantuntijaverkostot sekä oppimiseen käytettävissä olevan ajan muutokset. Tärkeää on myös huomioida, mm. Osaava-ohjelmasta saatujen kokemusten perusteella, yhteisen tuen merkitys osaamisen kehittämisen verkostojen luomiselle ja ylläpidolle.

Opettajien arvostus Suomessa heijastuu myönteisellä tavalla myös opettajien sitoutumiseen työhönsä. Tämä kannustaa opettajien ammattitaidon ja osaamisen uudistamisen panostuksiin. Opettajiston korkean ammattitaidon ja yhteiskunnallisen statuksen turvaaminen ei ole itsestäänselvyys vaan vaatii pitkäjänteistä henkilöstön osaamispääoman kartuttamista ja kehittämistä. Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta esittää seuraavat ehdotukset valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen kehittämiseksi:

- 1 Edesautetaan valtion rahoituksella hyvien käytäntöjen luomista induktiovaiheen koulutukseen. Opetustoimen henkilöstön laadukas ja joustava perus- ja täydennyskoulutuksen muodostama kokonaisuus luo hyvän pohjan koko työuraa palvelevalle ja monipuoliselle ammatilliselle kehittymiselle, jolloin esimerkiksi

opettajatulokkaiden **perehdytys- sekä työuran alkuvaihetta tukeva mentorointikoulutus ja muu tarvittava osaamisen kehittäminen** muodostavat toimivan kokonaisuuden.

Tavoitteena on, että korkeakoulut tarjoavat myös vastavalmistuneelle opetustoimen henkilöstölle monipuolisia, joustavia ja ennakoitavissa olevia osaamisen kehittämisen jatkoväyliä, joilla varmistetaan riittävän laaja, henkilön omia ja työelämän tarpeita mahdollisimman hyvin palveleva ammatillinen kehittyminen.

- 2 Opettajien tutkimussuuntautunutta työskentelyä vahvistetaan. Suomalaisen opettajankoulutuksen tutkimusperustaisuus luo vankan pohjan myöhemmälle tutkimustiedon hyödyntämiselle sekä oppimisen ja omien työkäytänteiden tutkimiselle.

Yliopistojen tulisi pohtia opetuslalle yhteisen valtakunnallisen tieteellisen jatkokoulutusohjelman avaamista. Lisäksi tulisi tukea tutkijoiden ja opettajien keskinäistä "tutkijaverkostoitumista" esim. opetuksen ja kasvatuksen tutkimuspäivien yhteydessä.

- 3 Opetustoimen henkilöstökoulutuksen **neuvottelukunnan toimintaa kehitetään** niin, että voidaan luoda perus- ja täydennyskoulutuksen ajankohtaisiin, kansallisiin ja kansainvälisiin haasteisiin keskittyvä yhteinen foorumi, tukea koulutuspoliittista päätöksentekoa sekä opettajan ammatin arvostusta ja vetovoimaa myös jatkossa. Neuvottelukunta vahvistaa tulevalle kaudellaan opettajien peruskoulutuksesta ja jatkuvasta ammatillisesta kehittämisestä käytävää keskustelua kansallisesti ja kansainvälisesti.

- 4 **Korkeakoulut ja niiden keskeiset** sidosryhmät kehittävät yhteistyössä **pitkäkestoisia**, vaikuttavia **koulutusohjelmia** opetuslalle sekä uusia erikoistumiskoulutuksia (1.1.2015 alkaen) syvällisen ammattitaidon ylläpitämiseksi ja uusien valmiuksien saamiseksi työuran eri vaiheissa.

Tutkintotavoitteiseen tai muuhun pitkäkestoiseen täydennyskoulutukseen osallistumisen osuus kaikesta täydennyskoulutuksesta vuonna 2012 oli 28 %. Tavoitteena on nostaa luku 35 %:iin seuraavan hallituskauden aikana. Pidempikestoiset koulutusjaksot huomioidaan valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen painopisteissä ja rahoituksessa, jotta niitä on tarjolla työuran eri vaiheissa ja osallistumismaksut voidaan pitää alhaisina.

- 5 Hajanaisista **johtamisen koulutuksista luodaan** selkeä, paikalliset ja joustavat variaatiot mahdollistava **koulutusmalli**, joka tukee johtaja- ja rehtoriuran eri tarpeita. Opettajuudesta johtaja- ja rehtorikoulutukseen ja -tehtäviin kannustavien ja kelpoisuuden tuottavien koulutusohjelmien tarjontaa tulee laajentaa. Kaikessa johtamiskoulutuksessa huomioidaan alan omat erityistarpeet ja uusi tutkimustieto/tutkimusperustaisuus.

- 6 **Opettajien ja koulutuksen järjestäjien keskinäisten** asiantuntijaverkostojen hyödyntämistä tuetaan opetustoimessa ja varhaiskasvatuksessa. Tuetaan ammatissa tarvittavasta osaamisesta huolehtivien vertaisverkostojen synnyttämistä (esimerkiksi luomalla eri ammattiryhmien yhteisiä kouluttautumismahdollisuuksia) sekä vahvistamalla alueellista yhteistyötä luomalla alueellisia henkilöstökoulutusta kehittäviä yhteistyön muotoja. Ylläpidetään kehityskeskusteluja hyödyntävää toimintakulttuuria oppilaitoksissa.

Osaava-ohjelman verkostoissa syntyneiden **paikallisten ja alueellisten** joustavasti toimivien henkilöstökoulutuksen **toimintatapojen ja -mallien säilyttämisestä ja edelleen kehittämisestä** tulee huolehtia suuntaamalla rahoitusta myös tarvittavien hankekoordinaattoreiden tms. palkkaamiseksi.

- 7 Kehitetään **uusia** työelämäläheisiä ja -lähtöisiä sekä kokonaan verkkokoulutuksena toteutettavia **osaamisen kehittämisen ohjelmia** opetustoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön osaamisen tueksi. Edistetään uusien koulutussuunnittelun, koulutuksen tuottamistapojen, sähköisten työkalujen, tilastoinnin ja toimintamallien kehittämistä sekä tiedontuotantoon sekä ei-formaalin oppimisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen tarkoitettuja palveluita.
- 8 Sovelletaan ”Suomi kansainvälisille koulutusmarkkinoille” -selvitysryhmän esittämä **toimenpideohjelma myös opetustoimen henkilöstökoulutusvientiin** ja jatketaan koulutusviennin esteiden (mm. lainsäädännöllisten) purkamista, tarvittavan oman osaamisen kehittämistä ja toimijoiden keskinäistä verkostoitumista. Vahvistetaan verkkovälitteisen avoimen koulutuksen tarjontaa, jota voidaan hyödyntää myös kansainvälisesti. Luodaan opettajille mahdollisuus hyödyntää nykyistä enemmän kansainvälisiä opettajaverkostoja ja yhteistyömuotoja. Suomen houkuttelevuutta esimerkiksi NordPlus-vierailujen kohdemaana tulee parantaa.
- 9 **Perustetaan vapaan sivistystyön opettajuuden kehittämishanke**, jossa tutkitaan eri-ikäisten ja erityisesti ikäihmisten (yli 65-v.) oppimisen pedagogiikan soveltamista koulutuskäytäntöihin/kehittämistä. Erityisesti huomioidaan digitaalisten taitojen osaamisen kehittäminen. Näin osaltaan varmistetaan myös ikääntyvän väestön mahdollisuudet osallistua digitaalistuvan yhteiskunnan toimintaan aktiivisesti.

Katsaus opetustoimen henkilöstökoulutukseen vuosina 1970–2010

Valtio on rahoittanut opetustoimen henkilöstökoulutusta järjestelmällisesti jo 1970-luvun alusta lähtien. Toimiva täydennyskoulutusjärjestelmä on tukenut ja täydentänyt opettajakoulutuksessa saatujen perusvalmiuksien kehittämistä sekä myös koulutusjärjestelmän muuta uudistumista ja luonut pohjaa myöhemmälle suomalaisen koulutuksen menestystarinalle. Eri vuosikymmeninä tehdyt uudistukset ovat kukin jättäneet merkkinsä opettajien osaamisen kehittämisen tapoihin ja mahdollisuuksiin. Osalla vakiintuneista nykykäytännöistäkin on juuret pitkällä historiassa.

1 Koulutuspoliittisten uudistusten tukena 1970- ja 1980-luvuilla

1970- ja 1980-luvuilla opettajien ja oppilaitosjohdon täydennyskoulutuksen kehittäminen perustui vahvasti keskusjohtoiseen ohjaukseen ja toteutukseen. Näinä vuosikymmeninä luotiin perusta sille, että valtio organisoisi ja kattoi koulutuspoliittisista uudistuksista aiheutuvia täydennyskoulutuksia ja vastasi niiden kustannuksista. Opettajien VESO-koulutukset sovittiin velvoittaviksi. Myös aluehallinto organisoitiin niin, että se toteutti muun ohessa myös alueellista täydennyskoulutusta.

1970-luvun alussa osana peruskoulu-uudistusta valtio käynnisti ensimmäistä kertaa systemaattisen, kaikkien opettajien täydennyskouluttamisen. Valtio ohjasi ja osallistui omalla rahoituksellaan työnantajan lisäksi opettajien täydennyskoulutuksesta. Valtio perusti (peruskoulu-uudistuksen tueksi) myös opettajien täydennyskoulutukseen erikoistuneen koulutuskeskuksen, Heinolan kurssikeskuksen (myöhemmin Opeko ja Educodes Oy), johon keskitettiin valtakunnallisesti merkittävä täydennyskoulutus. Vuoden 1972 virkaehtosopimuksessa sovittiin myös, että koulupäivien lisäksi opettajien tuli osallistua kolmena päivänä vuodessa ns. VESO-koulutukseen.

Lääninhallituksiin perustettiin kouluosastot huolehtimaan opettajien alueellisesta täydennyskoulutuksesta yhdessä erikseen nimetyn aluekouluttajien kanssa. Oman oppiaineensa uudet sisällöt hyvin tunteva opettaja (lääninkouluttaja) huolehti oman aineensa opettajien täydennyskoulutuksesta läänin alueella peruskoulu-uudistuksen tavoitteiden mukaisesti ja lääninhallituksen virkamiehen tukemana.

Koulutusten toteuttajina on koko ajan ollut myös muita oppilaitoksia ja toimijoita, mm. erityisosaamista omaavia järjestöjä ja yrityksiä.

1980-luvulle siirryttäessä valtakunnallisesta täydennyskoulutustarpeesta vastannut Heinolan kurssikeskus siirtyi enenevässä määrin vastaamaan yleissivistävän koulutuksen opettajien täydennyskoulutuksesta opetushallinnon erikseen antamien linjausten mukaisesti. Vastaavasti vuonna 1988 perustettiin Ammatikasvatushallinnon koulutuskeskus huolehtimaan valtakunnallisesta ammatillisten oppilaitosten ja ammatillisesti suuntautuneen aikuiskoulutuksen henkilöstön täydennyskoulutuksesta.

Kunnille asetettiin velvoite laatia oma täydennyskoulutussuunnitelma, jota voitiin hyödyntää mm. kuntiin nimettyjen, paikallisesta täydennyskoulutuksesta huolehtivien ohjaavien opettajien työn tukena. 1980-luvulla myös yliopistojen oma täydennyskoulutus laajeni kattamaan järjestelmällisemmin opettajien täydennyskoulutusta. Yliopistojen tarjonta kohdistui erityisesti aineenhallintaan ja didaktiikkaan sekä oppilaitosten johtamiseen ja kehittämiseen. Yliopistot perustivat täydennyskoulutuslaitoksia ja ne kehittivät runsaasti uutta tarjontaa opetuslalle yhdessä ainelaitosten ja harjoittelukoulujen kanssa.

2 Valtion rooli täydennyskoulutuksessa muuttuu 1990- ja 2000-luvuilla

1990- ja 2000-luvuilla opetustoimen henkilöstökoulutuksen keskusjohtoisia rakenteita purettiin laajasti ja valtion rahoitusta suunnattiin mm. yliopistojen organisoimaan täydennyskoulutukseen opetustoimen henkilöstölle. Myös muiden pienempien täydennyskoulutusorganisaatioiden osaamista hyödynnettiin laajasti. Työnantaja (koulutuksen järjestäjä) vastasi yhä useammin itse tarvittavasta henkilöstökoulutuksesta ja sen kustannuksista. Aluehallinnon järjestämän lyhytkestoisen täydennyskoulutuksen rinnalle kehitettiin pidempikestoisia valtion rahoittamia koulutusohjelmia. Valtion rahoitus opetustoimen henkilöstökoulutukseen vakiintui noin 7–10 milj. euroon vuodessa.

1990-luvun alussa syvä taantuma pakotti valtiota pohtimaan säästöjen aikaansaamista ja tehostamaan omaa toimintaansa. Tämä heijastui myös opettajien täydennyskoulutukseen. Samaan aikaan koulutusjärjestelmässä siirryttiin vahvasti hajautetumman ohjauksen ja luottamuksen tielle. Muun muassa koulujen tarkastustoiminta lakkautettiin ja lääninkouluttajakoulutusjärjestelmä ja ohjaava opettajatoiminta loppuivat. Yliopistoissa käynnistettiin mm. johtamiskoulutukseen keskittyvän Rehtori-Instituutin toiminta Jyväskylän yliopistossa Opetushallituksen ja Keski-Suomen lääninhallituksen rahoituksella. Keskustelu pitkäkestoisemman (ja vaikuttavamman) täydennyskoulutuksen tarpeista käynnistyi myös samaan aikaan. Selvitysmies esitti ensimmäiset linjaukset opetustoimen pitkäkestoisille PD- eli osaamisen kehittämisen koulutuksille (*professional development*).

Vuonna 1991 Kouluhallitus ja Ammattikasvatushallitus yhdistettiin Opetushallitukseksi, ja jo vuonna 1993 se käynnisti oman maksullisen palvelutoiminnan opetustoimeen (mm. julkaisut ja oppimateriaalit sekä koulutustilaisuudet). Uuden yksikön tehtäväksi tuli kanavoida opetushallinnon osaamista oppilaitoshenkilöstölle ja koulutuksen järjestäjille, markkinaehtoisesti toteutettuna täydennyskoulutuksena. Täydennyskoulutustoiminnalla oli merkittävä uusi tehtävä täydentää Opetushallituksen toimintamenoja. Opetushallituksen maksullisen palvelutoiminnan tuotot ovat olleet viime vuosina noin 2,5 miljoonaa euroa/vuosi.

1990-luvun puoleen väliin mennessä valtion talousarvioon vakiintui määräraha opettajien täydennyskoulutuksen sovittujen kustannusten rahoittamiseksi. Vuodesta 1996 alkaen Opetushallitus avasi vuosittain rahoitushakuja korkeakouluille sekä muille täydennyskoulutusorganisaatioille. Täydennyskoulutuksella tuettiin valtakunnallisia kehittämisohjelmia, kuten kielten opetuksen monipuolistamisohjelmaa, LUMA-talkoita sekä opetushenkilöstön tietoyhteiskuntaosaamista.

1990-luvun alkupuolella Opetushallituksen lääninhallituksille osoittama määräraha alueellisen täydennyskoulutuksen järjestämiseksi lakkautettiin. Lääninhallitukset järjestivät tämän jälkeen täydennyskoulutusta alueen opettajille lähinnä satunnaisesti aina vuoteen 1998 asti, jolloin opetusministeriö sopi niiden alueellisen täydennyskoulutustoiminnan uudelleen rahoittamisesta, opetusministeriön niiden käyttöön osoittaman määrärahan puitteissa. Vuonna 1998 Heinolan kurssikeskuksen ja Ammattikasvatushallinnon koulu-

tuskeskuksen toiminnot yhdistettiin paremman kannattavuuden ja palvelukyvyyn turvaamiseksi. Kurssikeskukset yhdistettiin uudeksi Opetusalan koulutuskeskukseksi (Opeko).

Opetustoimen henkilöstökoulutukseen osallistumiseen vakiintui käytäntö, jonka mukaan valtio maksoi koulutuksen järjestämisestä koituvat kustannukset.

Vuonna 1998 käynnistettiin laaja työssäoppimisen kokeilutoiminta. Ammatillisen koulutuksen opettajille suunnattu ESR-rahoitus mahdollisti laajan työssäoppimisen osallistumisen ammatillisen koulutuksen opettajille muun valtion rahoittaman täydennyskoulutuksen rinnalla.

Vuoden 1998 jälkeen on ESR-rahoitusta myönnetty opettajienkin täydennyskoulutushankkeisiin erisuuruisin painotuksin. Erityisesti ohjelman alkuvuosina rahoitus ammatillisen koulutuksen opettajien täydennyskoulutukseen oli runsasta.

1990-luvun lopulla käynnistyi niin ikään ESR-rahoituksella opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen laaja ennakointihanke OPEPRO. Hankkeen tavoitteena oli luoda pysyvä ennakointijärjestelmä yleissivistävän ja ammatillisen toisen asteen koulutuksen opettajakunnan laadullisia ja määrällisiä kehittämistarpeita varten. Hankkeessa arvioitiin myös opettajien täydennyskoulutuksen toteutumista. Arviointitoiminnan laajentuessa Opetushallitus kokosi vuonna 1999 ensimmäistä kertaa kattavan raportin myös omasta ”Opetushallituksen rahoittaman opettajien täydennyskoulutuksen tuloksellisuudesta”.

2000-luvun alusta opetusministeriö ryhtyi linjaamaan tarkemmin valtion talousarvioon varattujen määrärahojen painopisteitä ja hankittavan täydennyskoulutuksen tavoitteita laatimalla tarkentavan suunnitelman vuosittain Opetushallituksen ja aluehallinnon käyttöön. Vuonna 2002 tavoitteeksi asetettiin, että noin neljännes (22 000) opetustoimen henkilöstöstä voisi osallistua valtion rahoittamaan täydennyskoulutukseen vuosittain.

Vuonna 2006 ilmestyi ensimmäinen vuoden 1998 ennakointia täydentänyt *Opettajankoulutuksen kehittämisohjelman seuranta ja arviointi* (2002–2005) -raportti, sekä sen osana *Opettajien täydennyskoulutus 2002–2005*. Sen mukaan opettajien osallistuminen täydennyskoulutukseen vähentyi voimakkaasti vuosina 2002–2005.

Valtion rahoittama opetustoimen henkilöstökoulutus ja työnantajien järjestämä henkilöstökoulutus ei kaikilta osin kohdannut osallistujien tarpeita. Tehdyt selvitykset johtivat kohdennetumpaan opetustoimen henkilöstökoulutuksen kehittämiseen.

Vuonna 2007 julkaistussa *Opettajankoulutus 2020* -raportissa esitettiin, että opettajien täydennyskoulutus on saatava markkinaohjautuvuutta systemaattisemmaksi ja koulutuksen rahoitusta tulisi selkeyttää niin, että yliopistot voisivat ottaa selkeämmän itsenäisen vastuun opettajien perus- ja täydennyskoulutuksen kokonaisuuden kehittämisestä. Yliopistot ja niiden täydennyskoulutusta antavat tahot katsoivat, että täydennyskoulutusta tulisi kehittää verkostomaisesti täydennyskoulutustoimijoiden yhteistyönä kattavamman osallistumisen varmistamiseksi ja keskinäisen kilpailun vähentämiseksi. Vielä vuonna 2008 toteutettu Tilastokeskuksen kokoama Opettajat Suomessa -tiedonkeruu paljasti, että noin 68 % opettajista osallistui edeltävänä vuonna täydennyskoulutukseen.

Vuoden 2007 alussa opetusministeriö asetti Opettajien täydennyskoulutuksen tulevaisuus -työryhmän, jonka ehdotusten tuloksena perustettiin mm. Opetustoimen henkilöstökoulutuksen neuvottelukunta (vuodesta 2008 alkaen) ja suunnattiin valtion rahoittaman opetustoimen henkilöstökoulutuksen painopisteitä kattavammin laajempia teemoja käsittelevien opettajien täydennyskoulutusohjelmien rahoittamiseen.

Myös valtion oman täydennyskoulutusyksikön Opekon asemaa ja tehtäviä arvioitiin jälleen muuttuneessa markkinatilanteessa. Opekosta päätettiin muodostaa kaupallisesti toimiva Educode Oy ja vuonna 2010 tapahtuneen yhtiöittämisen jälkeen se siirtyi pois

Opetushallituksen ohjauksesta. Seuraavana vuonna Educode Oy myytiin edelleen HAUS Oy:lle ja sen osuus opetusalan koulutustarjoajana on sen jälkeen olennaisesti vähentynyt.

Lähteet

- Keskusjärjestöjen suositukset ja kannanotto työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistämiseksi (9.5.2014).
- Koulutus ja tutkimus vuosina 2011–2016. Kehittämissuunnitelma. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:1.
- Kunta-alan eläkepoistumaennuste 2012–2030. KEVA 2012.
- Laki taloudellisesti tuetusta ammatillisen osaamisen kehittämisestä. 1136/2013.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. 334/2007.
- Mahlamäki-Kultanen, Seija & Lauriala, Anneli & Karjalainen, Asko & Rautiainen, Anneli & Rökköläinen, Mari & Helin, Elisa & Pohjonen, Petri & Nyyssölä, Kari (toim.). Opettajankoulutuksen tilannekatsaus. Marraskuu 2014. Opetushallitus 2014.
- Jokinen, Hannu & Taajamo, Matti & Välijärvi, Jouni (toim.). Pedagoginen asiantuntijuus liikkeessä ja muutoksessa – huomisen haasteita. Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitos, 2014.
- New Insights from TALIS 2013. Teaching and Learning in Primary and Upper Secondary Education. OECD 2014.
- Opettajat Suomessa 2013. Opetushallitus 2014.
- Opetuksen ja koulutuksen järjestäjän kehittämissuunnitelma KuntaKesä. Opetushallitus 2013.
- Opetuksen ja oppimisen kansainvälinen tutkimus TALIS 2013. Tarkastelun kohteena alakoulun ja toisen asteen oppilaitosten opettajat ja rehtorit. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2015:4.
- Opetuksen ja oppimisen kansainvälinen tutkimus TALIS 2013. Yläkoulun ensituloksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014:15.
- Opetus- ja kulttuuriministeriön ja Opetushallituksen tulossopimus vuosille 2012–2015. 4.2.2012.
- Opetustoimen henkilöstökoulutus osaamisen voimavarana. Muistio opetustoimen henkilöstökoulutuksen hyviin käytänteisiin ja kehittämistoimiin. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2011:9.
- Opetustoimen henkilöstön ammatillisen osaamisen varmistaminen (Osaava). Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2009:16.
- Osaamisella ja luovuudella hyvinvointia. Opetus- ja kulttuuriministeriön tulevaisuuskatsaus 2014. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2014: 18.
- Osaava-ohjelma 2010–2013. Selvityksen loppuraportti. Helsingin yliopiston Koulutuksen arviointikeskus 2014.
- Osaava-ohjelma. Toimintakertomus 2013. Opetus- ja kulttuuriministeriö ja aluehallintovirastot 2014.
- PIAAC 2012. Kansainvälisen aikuistutkimuksen ensituloksia. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2013:19.

Rehtorien työnkuvan ja koulutuksen määrittämistä sekä kelpoisuusvaatimusten uudistamista valmisteleavan työryhmän raportti. Raportit ja selvitykset 2013:16, Opetushallitus.

Rouhelo, Anne & Trapp, Heli (toim.): Asiantuntijuus ja verkostomainen yhteistyö – viitekehys korkea-koulutettujen erikoistumiskoulutuksille. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahea, 2013.

Rouhelo, Anne & Trapp, Heli (toim.): Tulevaisuuden asiantuntijuutta rakentamassa. Turun yliopiston koulutus- ja kehittämiskeskus Brahea, 2013.

Sipilä, Keijo: No Pain, No Gain? Educational Use of ICT in Teaching, Studying and Learning Processes: Teachers' and Students' Views. Acta Universitatis Lapponiensis 269. Lapin yliopistokustannus 2013.

Suomi kansainvälisille koulutusmarkkinoille. Selvitysryhmän muistio: Toimenpideohjelma koulutusviennin edellytysten parantamiseksi. Opetus- ja kulttuuriministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2013:9.

Suunnitelma valtion rahoittamasta opetustoimen ja varhaiskasvatuksen henkilöstön henkilöstökoulutuksesta vuonna 2015. Opetus- ja kulttuuriministeriön kirje aluehallintovirastoille ja Opetushallitukselle 30.10.2014.

Systemaattista suunnitelmallisuutta. Opetustoimen henkilöstökoulutuksen tila, haasteet ja kehittämistarpeet. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2013:16.

Työmarkkinakeskusjärjestöjen yhteinen malli henkilöstö- ja koulutussuunnitelman laatimiseksi (20.3.2014).

Työnantajan koulutusvähennys. Verohallinnon ohje 7.2.2014.

Väestörakenne. Vuosikatsaus 2013. Tilastokeskus 2014.

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja -sarjassa vuonna 2015 ilmestyneet

- 1 Liikuntatoimi tilastojen valossa;
Perustilastot vuodelta 2013
- 2 Toiminta- ja taloussuunnitelma 2016–2019
- 3 Baltic Sea Region Cultural Routes;
Eastern Viking Forum II
- 4 Kansainvälisen opetuksen ja oppimisen
tutkimus TALIS 2013. Tarkastelun kohteena
alakoulun ja toisen asteen oppilaitosten
opettajat ja rehtorit
- 5 Suomalaisen yliopistotutkimuksen tuottavuus
ja vaikuttavuus. Opetus- ja kulttuuriministeriön
profiiliryhmän raportti
- 7 Korkeakoulujen ja tutkimuslaitosten yhteistyö ja
yhteistyön esteet
- 9 Liikuntapalveluiden ulkoistaminen ja palveluiden
turvallisuus; Nykytilanne ja kuntien kokemukset
- Loppuraportti



Opetus- ja kulttuuriministeriö

Undervisnings- och kulturministeriet

Ministry of Education and Culture

Ministère de l'Éducation et de la culture

ISBN 978-952-263-343-9 (PDF)

ISSN-L 1799-0343

ISSN 1799-0351 (PDF)

Helsinki 2015